

Mitbestimmung



Joe Röttgers

MITBESTIMMUNGS- RECHTE STÄRKEN

➔ Gleiches Recht für kirchlich Beschäftigte

Gesundheit,
Soziale Dienste, Bildung
und Wissenschaft

Impressum

Herausgeberin

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste, Bildung und Wissenschaft
Bundesverwaltung
Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin

V.i.S.d.P.

Sylvia Bühler

Bearbeitung

ver.di-Kirchenfachrat, Mario Gembus
Besonderer Dank geht an Niko Stumpfögger für seine Unterstützung
zum Kapitel Unternehmensmitbestimmung.

3642-09-1023

gleichesrecht.verdi.de

MITBESTIMMUNGS- RECHTE STÄRKEN

 Gleiches Recht für kirchlich Beschäftigte

Inhalt

Morgen braucht mehr Mitbestimmung	6
Mitbestimmung in kirchlichen Einrichtungen neu denken	8
Staatliches Recht anwenden	9
Schranken für kirchliche Regelungen eng fassen	11
Mitbestimmungsrechte in kirchlichen Betrieben stärken	13
Gesetzlicher und kirchlicher Rahmen	13
Fokus: Stärkung der Mitbestimmung der Beschäftigten	14
Zeiten ändern sich: Erwerbsarbeit im Vordergrund	15
Tendenzschutz bewahrt die kirchliche Identität	17
Kirchliche Besonderheiten im Mitbestimmungsrecht	19
Rechte der Gewerkschaften	19
Überbetriebliche MAV-Zusammenschlüsse	21
Verankerung von Mitarbeitervertretungen	27
Regionale Abweichungen bei Beteiligungsrechten	28
Kirchliche Arbeitsgerichtsbarkeit	29

Abhängigkeiten der kirchlichen Arbeitsrechtssetzung	31
Evangelische Kirche und Diakonie	32
Katholische Kirche und Caritas	32
Unternehmensmitbestimmung – Respekt für Arbeitnehmer*innen und Demokratie	33
Bestandteil von Demokratie und Sozialstaat	34
Ein kirchliches Gnadenrecht	34
Aktuelle Situation	36
Zugewinn an Transparenz, Wissen und Respekt	37
Unternehmensmitbestimmung festigen und erweitern	38
Forderungen an den Gesetzgeber	40

Morgen braucht mehr Mitbestimmung

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

Mitarbeitervertretungen könnten Betriebsräte sein, doch das verhindert eine gesetzliche Ausnahme im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Sie schließt kirchliche Betriebe und Beschäftigte vom staatlichen Mitbestimmungsrecht aus. Damit wollen wir uns nicht abfinden, denn die „weltliche Mitbestimmung“ hat deutlich bessere Möglichkeiten, die Interessen deiner Kolleginnen und Kollegen effektiv zu vertreten.

Ein paar Beispiele: Das Verfahren der Mitbestimmung nach dem BetrVG ist grundsätzlich weniger bürokratisch und fehleranfällig. Der Arbeitgeber muss bei geplanten Maßnahmen erst die Zustimmung des Betriebsrats einholen und kann nicht wie nach kirchlichen Regeln von einer »fiktiven Zustimmung« ausgehen, nur weil die Interessenvertretung nicht fristgerecht reagiert hat.

Im BetrVG gibt es auch keine zeitliche Begrenzung beim Fortbildungsanspruch. Und natürlich entscheidet auch kein Bischof - wie in katholischem Recht, ob die gewählte Fortbildung geeignet ist. Je nach Betriebsgröße hat der Betriebsrat mehr Mitglieder als die Mitarbeitervertretung. So kann die oft anspruchsvolle und umfangreiche Arbeit auf mehr Schultern verteilt werden. Und kommt es einmal zu Rechtsstreitigkeiten mit dem Arbeitgeber, kann ein Betriebsrat vor ein Arbeitsgericht ziehen, nicht vor ein Kirchengericht. Das ist ein großer Unterschied, denn Arbeitgeber müssen sich an Beschlüsse des Arbeitsgerichts halten. Sonst drohen Ordnungsgelder. Und anders als in der kirchlichen Gerichtsbarkeit können die dann auch durchgesetzt werden.

In der Broschüre »Kirchliche Mitbestimmung im Vergleich: BetrVG – MVG-EKD – MAVO« geben wir einen Überblick über die Unterschiede von weltlicher und kirchlicher Mitbestimmung.



Mit dem vorliegenden Diskussionspapier machen wir den nächsten Schritt. Wir zeigen auf, warum das staatliche Mitbestimmungsrecht künftig auch in kirchlichen Betrieben gelten soll. Im Vordergrund steht für uns die Stärkung der Rechte der 1,8 Millionen Beschäftigten, die die Einrichtungen von Kirchen, Diakonie und Caritas am Laufen halten. Im Papier erklären wir, ob und wie die staatlichen Standards der betrieblichen und unternehmerischen Mitbestimmung auch in kirchlichen Betrieben umgesetzt werden können. Zudem werden die Auswirkungen einiger Besonderheiten des noch geltenden kirchlichen Rechts erläutert.

Damit die Demokratie nicht vor dem Eingang deiner Einrichtung endet, gibt es die Mitbestimmung. Auch die Beschäftigten von Kirchen, Diakonie und Caritas müssen ihre Interessen ohne kirchlich verordnete Einschränkungen vertreten können. Laut Koalitionsvertrag von SPD, Bündnis90/Die Grünen und FDP soll das kirchliche Arbeitsrecht überprüft werden. ver.di erwartet, dass der Prüfung Taten folgen. Du und deine Kolleg*innen sollen endlich die gleichen Rechte und Möglichkeiten haben, wie eure Kolleginnen und Kollegen bei öffentlichen, kommerziellen Trägern und den weltlichen Wohlfahrtsverbänden. Das ist längst überfällig.

Herzliche Grüße



Sylvia Bühler

Kay Herschelmann



Sylvia Bühler, Mitglied im ver.di-Bundesvorstand und Leiterin des Fachbereichs Gesundheit, Soziale Dienste, Bildung und Wissenschaft.

Mitbestimmung in kirchlichen Einrichtungen neu denken

Wenn vom Begriff Mitbestimmung die Rede ist, geht es im Kern um die Demokratisierung der Arbeitsbeziehungen und den Interessengegensatz von Arbeit und Kapital. Grundsätzlich existiert letzterer auch in den Betrieben der Kirche und ihrer Werke Caritas und Diakonie. So hat es das Bundesarbeitsgericht in der Entscheidung um das Streikrecht in diakonischen Betrieben 2012 in seiner Begründung ausgeführt. Doch haben kirchliche Beschäftigte nicht die Möglichkeit, auf dieselben Beteiligungsrechte in der betrieblichen und unternehmerischen Mitbestimmung zurückzugreifen wie in nichtkirchlichen Einrichtungen. Die Zusammenschlüsse von Mitarbeitervertretungen im evangelisch-diakonischen und katholisch-karitativen Bereich stellen seit langer Zeit eine Schiefelage ihrer rechtlichen Möglichkeiten im Vergleich zum staatlichen Mitbestimmungsrecht fest.

Das vorliegende Diskussionspapier will dazu anregen, die betriebliche und unternehmerische Mitbestimmung in kirchlichen Betrieben bzw. Unternehmen neu zu denken. Es stellt den Versuch dar, die Mitbestimmung in weltlichen Standards zu denken, ohne kirchliche Sonderregelungen zur Mitbestimmung. Wie sieht die Welt der Mitbestimmung für Beschäftigte in kirchlichen Einrichtungen aus, wenn für sie die gleichen Rechte zur Anwendung kommen wie für ihre Kolleg*innen der Wohlfahrtseinrichtungen nebenan? Jahrzehntelanger Austausch und Diskussion mit den kirchlichen Gesetzgebungsinstanzen haben nicht zu dem Ziel geführt, das die Kirchen bei der Verabschiedung des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) 1952 versprochen haben. Sie haben es in mehr als 70 Jahren nicht umgesetzt, dem BetrVG gleichwertige Regelungen zu schaffen. Das ist nicht zeitgemäß, v.a. weil kirchliche Unternehmen wie gewöhnliche weltliche Unternehmen agieren. Es braucht deshalb eine unmittelbare Stärkung der Handlungsmöglichkeiten der Interessenvertretungen in kirchlichen Betrieben.

Staatliches Recht anwenden

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di fordert die Anwendung des staatlichen Mitbestimmungsrechts für den kirchlichen Bereich. Konkret bedeutet das die Streichung des § 118 Abs. 2 BetrVG für Betriebe in privatrechtlicher Gesellschaftsform und die Streichung analoger Regelungen in den Personalvertretungsregelungen für Einrichtungen in öffentlich-rechtlicher Gesellschaftsform. Auch sie sehen Ausnahmeregelungen für kirchliche Betriebe vor. In § 118 Abs. 2 BetrVG heißt es beispielweise:

»Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf Religionsgesellschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen unbeschadet deren Rechtsform.«

Für die rund 1,8 Millionen arbeitenden Menschen in Betrieben der christlichen Kirchen und ihrer Wohlfahrtsunternehmen gelten Regelungen, die von Seiten der Kirchen festgelegt werden. Es gibt kein staatliches Gesetzgebungsverfahren, das ihnen zu Grunde liegt. Allein unter dem Dach der Diakonie gelten somit für rund 627.000 und bei der Caritas fast 700.000 Beschäftigte die staatlichen Mitbestimmungsstandards nicht. Hinzu kommen hunderttausende Beschäftigte der verfassenden Kirchen. Eine Streichung des § 118 Abs. 2 BetrVG bzw. analoger Regelungen in den Personalvertretungsgesetzen kann das ändern. Gemeinsam mit den anderen Gewerkschaften innerhalb des Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) hat ver.di 2022 darüber hinaus einen konkreten Vorschlag für die Änderung des BetrVG vorgelegt. Er hat zum Ziel, den so genannten Tendenzschutz kirchlicher und weiterer Träger abzuschaffen, damit betriebliche Mitbestimmungsrechte für Interessenvertretungen u.a. in kirchlichen Einrichtungen künftig keinen Einschränkungen mehr unterliegen. Der Vorschlag sieht folgenden neuen Wortlaut des § 118 BetrVG vor:

»Geltung für Religionsgemeinschaften

- 1. Dieses Gesetz findet auch auf Religionsgemeinschaften einschließlich ihrer Einrichtungen Anwendung.*
- 2. Mitbestimmungsrechte finden bei verkündungsnahen Tätigkeiten keine Anwendung. Mitwirkungs- und Beratungsrechte bleiben unberührt.«¹*

Dafür ist politischer Entscheidungswille beim staatlichen Gesetzgeber notwendig. Der Koalitionsvertrag zwischen SPD, Bündnis90/Die Grünen und FDP aus 2021 sieht eine Prüfabsicht des kirchlichen Arbeitsrechts vor. Diese bietet die Chance, eine Stärkung der Mitbestimmungsrechte der kirchlich Beschäftigten gegenüber den politischen Akteur*innen einzufordern.

Dieses Vorhaben der Ampelregierung findet sich im Koalitionsvertrag dort wieder, wo auch festgehalten worden ist, dass die Mitbestimmungsrechte der abhängig Beschäftigten und ihrer Gewerkschaften im Betrieb gestärkt werden sollen. Dafür ist insgesamt eine Reform des Betriebsverfassungsgesetzes angekündigt. Der Vollständigkeit halber ist zu erwähnen, dass das ein wichtiger Schritt zur Stärkung der Mitbestimmungsrechte in privaten Betrieben ist. Allerdings darf es nicht darauf beschränkt bleiben, denn die jeweiligen Personalvertretungsgesetze haben ebenfalls Verbesserungspotentiale. Dafür sind die Landesregierungen gefordert. Sie besitzen die dafür notwendige gesetzgeberische Kompetenz, mit Ausnahme für das Bundespersonalvertretungsgesetz.

1 Betriebliche Mitbestimmung für das 21. Jahrhundert – Gesetzentwurf für ein modernes Betriebsverfassungsgesetz, in: Arbeit und Recht, Deutscher Gewerkschaftsbund (Hrsg.), Sonderausgabe April 2022, S. 70

Schranken für kirchliche Regelungen eng fassen

Die herrschende juristische Meinung geht bislang davon aus, dass die Öffnung des BetrVG für kirchliche Betriebe durch die Abschaffung von § 118 Abs. 2 oder Neufassung von 118 BetrVG nicht ausreichend wäre, damit das staatliche Mitbestimmungsrecht praktische Umsetzung finden kann. Die Kirchen berufen sich auf das Recht, ihre Angelegenheiten selbst verwalten und ordnen zu dürfen. Das ist ihnen allerdings nur innerhalb der Schranken der Art. 140 GG i.V.m. Art 137 Abs. 3 WRV erlaubt. In den vergangenen Jahrzehnten haben es die Kirchen sehr gut verstanden, diese Grenzen im Arbeitsrecht zu ihren Gunsten auszuweiten. Dazu zählen u.a. eigene Regelungen für die betriebliche Mitbestimmung. Aber auch darüber hinaus blieb es weitgehend ihnen überlassen, zu definieren, was als ihre Angelegenheiten anzusehen ist. Sowohl der Gesetzgeber als auch Bundesarbeits- und Bundesverfassungsgericht haben sie regelmäßig gewähren lassen. Die Grundhaltung dahinter lautete: Die Kirchen wissen am besten, was ihre eigenen Angelegenheiten sind. Der Staat, einschließlich der Gerichte, habe sich weitgehend herauszuhalten.

Dieser Grundsatz wird zu Recht in den letzten Jahren ebenso wie die Grenzen für das Selbstordnungs- und Selbstverwaltungsrecht der Kirchen zunehmend in Frage gestellt. Beispielhaft sei hier das BAG-Urteil aus 2012 genannt, das ver.di grundsätzlich uneingeschränkte gewerkschaftliche Rechte in kirchlichen Einrichtungen zusprach und die damals streitigen Streikaufrufe für rechtmäßig erachtete. Weitere Beispiele aus aktuelleren Gerichtsentscheidungen belegen, dass kirchliche Arbeitgeber nicht pauschal Anforderungen an eine bestimmte Konfession an Beschäftigte stellen dürfen. Der Europäische Gerichtshof und das Bundesarbeitsgericht haben in den letzten Jahren den Kirchen hier deutliche Grenzen gesetzt. Kirchliche Arbeitgeber sind verpflichtet, ihre Anforderungen so zu fassen, dass sie durch staatliche Gerichte überprüft werden können. Die Forderung nach einer Religionszugehörigkeit ist nur dann rechtmäßig, wenn diese eine wesentliche, gerechtfertigte Bedingung für die Ausübung der Tätigkeit darstellt.

Das Selbstordnungs- und Selbstverwaltungsrecht der Kirchen gilt nicht grenzenlos. Seine Grenzen sind enger als bisher entschieden zu fassen. Hier ist der Gesetzgeber gefordert. Die Grenzsetzung darf nicht wie bisher den Kirchen überlassen bleiben. Sie haben zur Genüge bewiesen, dass sie von allein keine ihrer Privilegien im Arbeitsrecht aufgeben. Insofern läge es beim Gesetzgeber, die rechtliche Grundlage dafür zu schaffen, dass z.B. das staatliche Mitbestimmungsrecht auch für kirchliche Betriebe Anwendung finden kann.

Dabei handelt es sich um keinen Selbstzweck, sondern ist erforderlich. Der ehemalige DGB-Vorsitzende Rainer Hoffmann sagte anlässlich des 50. Jahrestags der letzten großen Reform des Betriebsverfassungsgesetzes: »Es ist Zeit für eine umfassende Reform des Betriebsverfassungsrechts. Damit Betriebsräte auch weiterhin gute Arbeit gestalten können, brauchen wir einen echten Wandel hin zu mehr Demokratie und Mitsprache in den Betrieben.« Vor dem Hintergrund gewaltiger Veränderungen in der Arbeitswelt, die von einer Klimakrise, der Digitalisierung, Technologisierung und Arbeitskräftemangel geprägt sind, ist diese Forderung mehr als berechtigt. Um die Interessen der arbeitenden Menschen in diesem Prozess des Übergangs in eine neue Arbeitswelt uneingeschränkt zu gewährleisten, bedarf es eines starken rechtlichen Rahmens. Die Rechte von Betriebsräten sollen deshalb laut Koalitionsvertrag der Ampelregierung weiter gestärkt werden. Der Deutsche Gewerkschaftsbund hat dazu umfassende Novellierungsvorschläge erarbeitet. Doch die Wirksamkeit und Durchsetzungsfähigkeit des kirchlichen Mitbestimmungsrechts hinkt bereits heute dem staatlichen Recht hinterher. Das ist nicht mehr zeitgemäß. Die meisten kirchlich Beschäftigten arbeiten in Wohlfahrtsunternehmen von Diakonie und Caritas. Diese Einrichtungen werden fast ausschließlich aus allgemeinen Steuermitteln und Sozialversicherungsbeiträgen finanziert, bewegen sich im politisch gewollten Wettbewerb des Gesundheits-, Sozial- und Bildungsmarktes und agieren dementsprechend ökonomisch, um sich in diesem Wettbewerb behaupten zu können. Deshalb ist es dringend geboten, dass der Gesetzgeber für die Beschäftigten in kirchlichen Betrieben und Unternehmen den Zugang zu staatlichen Mitbestimmungsrechten ermöglicht.

Mitbestimmungsrechte in kirchlichen Betrieben stärken

Die Herausnahme kirchlicher Betriebe aus dem BetrVG und den Personalvertretungsgesetzen ist eine Schlechterstellung der Beschäftigten bei der betrieblichen Mitbestimmung. Dabei muss es keineswegs bleiben. Der entscheidende Akteur ist der Gesetzgeber. Mit ausreichendem säkularem Entscheidungswillen kann er die Anwendung der staatlichen Mitbestimmungsregelungen für kirchliche Betriebe regeln. Dann wären dieselben Mitbestimmungsregelungen wie für Interessenvertretungen anderer Wohlfahrtsverbände oder öffentlicher Träger anwendbar. Außerdem hätten die Interessenvertretungen die gleichen Ansprüche hinsichtlich ihrer Sachausstattung, Fortbildungen, Freistellungen u.v.m. bis hin zu den gleichen rechtlichen Möglichkeiten, Entscheidungen des Arbeitsgerichts gegenüber Arbeitgebern auch durchsetzen zu können, wenn diese sich weigern, diese umzusetzen.

Gesetzlicher und kirchlicher Rahmen

Das BetrVG ist 1952 in Kraft getreten und gilt seitdem für alle privatrechtlichen Betriebe. Für Dienststellen von Bund und Ländern folgten kurz darauf das Bundes- und die jeweiligen Personalvertretungsgesetze. Jedes dieser Mitbestimmungsgesetze nimmt kirchliche Betriebe aus. Bemerkenswert ist, dass es diese Ausnahme im 1920 verabschiedeten Betriebsrätegesetz noch nicht gab. Aber die beiden großen christlichen Kirchen haben Anfang der 50er Jahre nachweislich gezielt in der christdemokratischen Adenauer-Regierung darauf Einfluss genommen, diese Ausnahme für die Zukunft zu erwirken.

Als Gegenleistung versprochen die Kirchen, gleichwertige kirchliche Regelungen für die betriebliche Mitbestimmung zu schaffen. Ein Versprechen, das sie bis heute nur zögerlich, nicht vollständig und nur insoweit umsetzen, wie der Druck

von außen wächst. Sie schufen in einem jahrzehntelangen und bis heute nicht abgeschlossenen Vereinheitlichungs- und Ausbesserungsprozess im evangelischen Bereich das Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG-EKD) und im katholischen Bereich die Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO).² Es sind kirchliche Regelungen, die nicht vom staatlichen Gesetzgeber, sondern kirchlichen Stellen erlassen werden. Diese Regelungen entstehen demzufolge außerhalb des parlamentarischen Verfahrens. Sie sollen das BetrVG funktional ersetzen, doch materiell und verfahrenstechnisch bieten sie schlechtere Mitbestimmungsrechte für die Interessenvertretungen der Beschäftigten. ver.di hat einen ausführlichen Vergleich³ und Erläuterungen der Mitbestimmungsgesetze erarbeitet.

Fokus: Stärkung der Mitbestimmung der Beschäftigten

Kirchliche Mitbestimmungsregelungen sind bürokratisch im Verfahren, haben schwächere Durchsetzungsmöglichkeiten für die Interessenvertretung und sehen geringere Rechte für die Interessenvertretungen vor als z.B. das BetrVG. Das alles nützt vor allem den Arbeitgebern. Immerhin rund 1,4 der insgesamt 1,8 Mio. kirchlich Beschäftigten arbeiten in Betrieben und Unternehmen unter dem Dach von Diakonie und Caritas. Dabei handelt es sich um die große Mehrheit aller kirchlich Beschäftigten bundesweit. Diese Betriebe und Unternehmen bekennen sich dazu, dass sie sich auf einem »Markt« im Wettbewerb befinden, sich dort behaupten müssen und dafür auch die arbeitsrechtliche Klaviatur nutzen, die allen Arbeitgebern zur Verfügung steht. Besondere Ausnahmen zu Gunsten der Beschäftigten aus einem kirchlichen Selbstverständnis heraus sind hingegen nicht vorhanden.

- 2 Übersicht der Entwicklung der betrieblichen Mitbestimmung im kirchlichen Bereich: vgl. Streitschrift zum kirchlichen Sonderweg im Arbeitsrecht – Mitbestimmung in kirchlichen Betrieben, Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (Hrsg.), 2., aktualisierte Auflage 2019, Berlin, S. 17
- 3 Kirchliche Mitbestimmung im Vergleich: BetrVG - MVG-EKD – MAVO, Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (Hrsg.), aktualisierte Fassung 2020

Hinzu kommt die Tatsache, dass die Finanzierung der Leistungen, die kirchliche Unternehmen erbringen, ganz überwiegend nicht aus Kirchensteuermitteln erfolgt. Sie findet aus Sozialversicherungs- und staatlichen Steuermitteln statt. Egal, ob es beispielsweise um die Abrechnung im Krankenhaus aus Fallpauschalen oder den Platz in einer stationären Pflegeeinrichtung durch die Pflegeversicherung sowie die Eigenanteile der Bewohner*innen oder die Übernahme der Investitionskosten durch die Länder geht, kirchliche Unternehmen finanzieren sich genauso wie kommerzielle oder öffentliche Unternehmen.

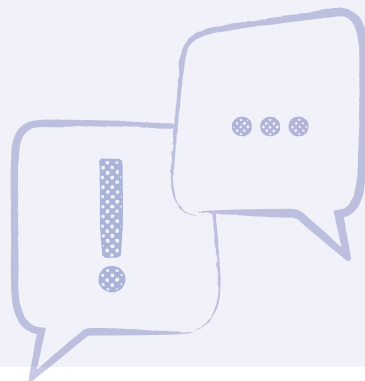
Doch gleichzeitig haben die vielen Beschäftigten in kirchlichen Betrieben ein schwächeres Mitbestimmungsrecht als es das BetrVG vorsieht. Deshalb wäre es eine Stärkung der Arbeitnehmer*innen gegenüber ihren kirchlichen Arbeitgebern, wenn sie dieselben Rechte wie in nichtkirchlichen Betrieben zur Verfügung hätten. Das ist insbesondere vor dem Hintergrund der Vermarktlichung des Gesundheits- und Sozialwesens geboten.

Zeiten ändern sich: Erwerbsarbeit im Vordergrund

Abhängig Beschäftigte müssen wirksame Möglichkeiten haben, über ihre Arbeitsbedingungen mitzubestimmen. Diese Perspektive muss handlungsleitend sein, wenn es darum geht, ob das BetrVG kirchliche Betriebe nicht mehr ausschließt. Die Kirchen haben die heute geltende Ausnahme aus dem BetrVG 1952 politisch hergeleitet. Die damalige westdeutsche Bundesregierung wollte sich keinem Vorwurf aussetzen, die Kirchen im Westen des politisch geteilten Landes nicht selbstständig handeln zu lassen. Diese Begründung ist seit mehr als 30 Jahren obsolet. Seither bemühen sich die Kirchen, eine vermeintliche Notwendigkeit herzuleiten, weshalb eine kirchliche Nebenrechtsordnung im Arbeitsrecht erforderlich sei, auch in Bezug auf das Mitbestimmungsrecht. Es gibt allerdings bis heute keine theologische Einigung darüber, die ein eigenes Recht begründen könnte. Die vorhandenen unterschiedlichen Herleitungen stammen von (Kirchen-)Juristen. In einer Diskussion über die Abschaffung des § 118 Abs. 2 BetrVG bzw. die Geltung

des BetrVG für kirchliche Betriebe ist allerdings vor allem auf die Auswirkungen für die Menschen abzustellen, die die Arbeit für die hilfs- und sorgebedürftigen Menschen in den Einrichtungen erbringen. Sie sind abhängig Beschäftigte und sie sind es, die durch ihre Arbeit z.B. am Kranken- oder Pflegebett, im Rettungswagen, in der Kita, der Familienkriseneinrichtung, der Werkstatt oder an vielen anderen Orten den Menschen helfen und für die da sind, die es benötigen. Sie sind es, die mit ihrem Tun in dieser Hinsicht dem Wesen der Kirche bzw. ihrer Wohlfahrtsverbände Ausdruck verleihen. Das lässt sich nicht arbeitsrechtlich verordnen.

Historisch betrachtet hat sich die Tätigkeit unter dem kirchlichen Dach von einer »Hilfe als Lebensaufgabe« oder »Liebesdienst« hin entwickelt zu interprofessioneller Erwerbsarbeit, um den Lebensunterhalt zu bestreiten. Gab es 1920 rund 100.000 hauptamtlich Beschäftigte bei Diakonie und Caritas, sind es 2022 rund 1.400.000. Sie alle sind in Wirtschaftsunternehmen beschäftigt, die staatliche Aufgaben der Daseinsfürsorge bzw. -vorsorge sicherstellen und deren Finanzierung weit überwiegend aus öffentlichen Mitteln erfolgt (siehe Abschnitt Fokus: Stärkung der Mitbestimmung der Beschäftigten). Diese Beschäftigten machen ihre Arbeit qualifiziert, engagiert und eben auch zum eigenen Lebensunterhalt. Bei der Frage der Geltung des BetrVG für kirchliche Betriebe geht es also maßgeblich darum, dass diese Menschen auf die Gestaltung ihrer eigenen Arbeitsbedingungen wirksameren Einfluss nehmen können als bisher. Denn sie leisten wie jede*r andere*r Arbeitnehmer*in auch weisungsgebundene, fremdbestimmte Arbeit in persönlicher Abhängigkeit.



Tendenzschutz bewahrt die kirchliche Identität

Wenn die Ausnahme für kirchliche Betriebe im BetrVG abgeschafft werden würde, dann würde für diese Betriebe ebenso wie für andere Wohlfahrtsbetriebe der Tendenzschutz gelten (vgl. § 118 Abs. 1 BetrVG). Das hieße, es würden in konkreten Mitbestimmungsfragen in Bezug auf Tendenzträger unter den Beschäftigten gewisse Einschränkungen für Betriebsräte wirken. Die Anwendung des Tendenzschutzes für die kirchlichen Einrichtungen würde auch der aktuellen europäischen Rechtsprechung Rechnung tragen, nach der Beschäftigte nicht mehr pauschal besonderen kirchlichen Anforderungen genügen müssen, sondern diese für die konkrete Tätigkeit rechtmäßig, gerechtfertigt und wesentlich sein müssen.⁴ Mit der konsequenten Umsetzung dieser Rechtsprechung zu Gunsten der Beschäftigten tun sich die kirchlichen Arbeitgeber nach wie vor in der Praxis schwer. Die Kirchen selbst sehen sich in ihrem Selbstverwaltungs- und Selbstordnungsrecht eingeschränkt. Doch die Anwendung des BetrVG und die daraus folgende Eigenschaft des Tendenzbetriebes würde die Frage beantworten, ob und welche besondere Anforderung an welche Beschäftigten zu stellen sein mögen. Denn wenn das ersichtlich wird, handelt es sich um so genannte Tendenzträger. Sie müssen konkret unter den Beschäftigten identifiziert werden und es muss eine tendenzbezogene Maßnahme geplant sein, damit der Arbeitgeber auf die Mitbestimmungseinschränkungen des Tendenzschutzes zurückgreifen kann. Das oft in rechtlichen Auseinandersetzungen herangezogene, schwer zu greifende kirchliche Selbstverständnis kann dann nicht mehr als pauschale Grundlage dienen, an alle Beschäftigten im Betrieb dieselben, besonderen kirchlichen Anforderungen zu stellen.

Der Tendenzschutz umfasst auch, dass kein Wirtschaftsausschuss des Betriebsrats gebildet werden kann. Dabei handelt es sich um eine wesentliche Einschränkung in Betrieben, die mehr als 100 Beschäftigte haben. Der Arbeitgeber hat u.a. die Pflicht, den Ausschuss rechtzeitig und umfassend über wirtschaftliche Angele-

4 EuGH 17.4.2018 – C-414/16, BAG 25.10.2018 – 8 AZR 501/14, EuGH 11.9.2018 – C-68/17; BAG 20.2.2019 – 2 AZR 746/14

genheiten zu informieren. Der Wirtschaftsausschuss hat wiederum die Aufgabe, den Betriebsrat darüber zu informieren. Ein vergleichbarer Ausschuss für Wirtschaftsfragen kann im evangelischen Mitbestimmungsrecht gebildet werden, wenn mindestens 150 Beschäftigte vorhanden sind. Im katholischen Bereich gibt es auf der betrieblichen Ebene diese Möglichkeit für einen Wirtschaftsausschuss erst ab 200 Beschäftigten. Auch wenn eine Gesamtmitarbeitervertretung (nicht verfasste Kirche) vorhanden ist, die mehr als 100 Beschäftigte vertritt, kann ein Wirtschaftsausschuss gebildet werden. In jedem Fall ist die Bildung eines Wirtschaftsausschusses im katholischen Bereich aber auf Einrichtungen beschränkt, die überwiegend aus nicht-kirchlichen Geldern finanziert werden. Die Anwendung des Tendenzschutzes nach BetrVG würde bedeuten, dass zunächst kein solcher Ausschuss gebildet werden könnte.

Bei Betriebsänderungen spielt der Tendenzschutz ebenfalls eine Rolle. Für Betriebsräte ist in diesem Fall das Mitbestimmungsrecht einschränkt und nicht vollumfänglich in Bezug auf den Interessenausgleich und Sozialplan nutzbar. Es beschränkt sich auf den Ausgleich oder die Milderung wirtschaftlicher Nachteile. Ähnlich eingeschränkte Mitbestimmungsmöglichkeiten sehen die evangelischen und katholischen Mitbestimmungsregelungen vor.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund und ver.di fordern die Neufassung des § 118 BetrVG, in dem die Anwendung des BetrVG für kirchliche Einrichtungen explizit vorgesehen ist. Damit fielen die o.g. Einschränkungen bei den Beteiligungsrechten der Betriebsräte und das BetrVG käme in Gänze zur Anwendung.



Kirchliche Besonderheiten im Mitbestimmungsrecht

Die folgenden Ausführungen legen dar, welche Auswirkungen zudem auf einige kirchliche Besonderheiten zu erwarten sind, wenn z.B. das BetrVG in kirchlichen Betrieben zur Anwendung käme. Dabei handelt es sich um Regelungen, die nur zum Teil bislang in den kirchlichen Mitbestimmungsregelungen vorhanden sind oder aber gänzlich fehlen.

Rechte der Gewerkschaften

Die verfassungsrechtlich garantierten Rechte der Gewerkschaften werden weder durch die evangelischen noch katholischen Regelungen zur betrieblichen Mitbestimmung gesichert. Sie werden bis heute nicht einmal erwähnt. Das BetrVG beinhaltet hingegen verbriefte Rechte für Gewerkschaften im Betrieb. Seine Anwendung hieße in kirchlichen Betrieben eine klare Stärkung der Rolle von Gewerkschaften. Durch eine gesicherte Zusammenarbeit von Gewerkschaften mit den betrieblichen Interessenvertretungen würden deren Handlungsmöglichkeiten wesentlich gestärkt.

In der Praxis hieße das, dass sowohl Betriebsrat als auch Arbeitgeber zu einer vertrauensvollen Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften angehalten wären (vgl. § 2 Abs. 1 BetrVG). Deshalb muss ihnen der Zutritt zum Betrieb gewährt werden (vgl. § 2 Abs. 2 BetrVG). Letzteres ist auch jetzt bereits in kirchlichen Betrieben möglich, jedoch musste das erst höchstrichterlich bestätigt werden. Die im BetrVG vorhandene, klarstellende Regelung hilft sicherlich auch den letzten Zweiflern unter kirchlichen Arbeitgebern, das zu verstehen. Gewerkschaften dürfen außerdem nach dem BetrVG Wahlvorschläge für die Betriebsratswahl machen (vgl. § 14 Abs. 3 BetrVG) und auch Wahlen in einem betriebsratslosen Betrieb einleiten (vgl. § 17 Abs. 3 BetrVG). Außerdem können sie unter bestimmten Voraussetzungen

an Betriebsratssitzungen teilnehmen (vgl. § 31 BetrVG), die Durchführung von Betriebsversammlungen einfordern (vgl. § 43 Abs. 4 BetrVG) und sind berechtigt, an Betriebsversammlungen ohne Einschränkung beratend teilzunehmen (vgl. § 46 Abs. 1 BetrVG).

Besonders hervorzuheben ist, dass nicht nur Gewerkschaften als Organisationen konkrete Rechte im BetrVG erhalten haben. Das Gesetz spiegelt auch die Akzeptanz für die Ausübung des Grundrechts auf gewerkschaftliche Betätigung jedes und jeder einzelnen Beschäftigten wider. So hat der staatliche Gesetzgeber geregelt, dass z.B. Betriebsratsmitglieder selbstverständlich auch als Gewerkschaftsmitglieder aktiv sein dürfen (vgl. § 74 Abs. 3 BetrVG). Damit geht auch einher, dass Arbeitgeber und Betriebsrat darüber zu wachen haben, dass keine Beschäftigten wegen ihrer gewerkschaftlichen Betätigung benachteiligt werden (vgl. § 75 Abs. 1 BetrVG).

Werden Gewerkschaften in ihrer koalitionsmäßigen Betätigung beeinträchtigt, können sie staatlichen arbeitsgerichtlichen Schutz in Anspruch zu nehmen, z.B. die Unterlassung oder Vornahme einer Maßnahme beantragen. Verstößt der Arbeitgeber dagegen, sind Ordnungs- und Zwangsgelder von bis zu 10.000 Euro möglich (vgl. § 23 Abs. 3 BetrVG). Geht z.B. ein Arbeitgeber sogar aktiv gegen Wahlen oder Betriebsräte vor, kann es sich um eine Straftat handeln. Derartige Vergehen sind mit Freiheitsstrafe von bis zu einem Jahr oder Geldstrafe bewährt. Gewerkschaften sind nach BetrVG berechtigt, die Verfolgung der Tat zu beantragen (vgl. § 119 BetrVG).

Diese und weitere Rechte der Gewerkschaften sehen die kirchlichen Regelungen zur Mitbestimmung aktuell nicht vor. Gewerkschaften werden systematisch aus der kirchlichen, betrieblichen Mitbestimmung herausgehalten, regelrecht ignoriert. Ausgehend vom klassischen Interessengegensatz zwischen Arbeitnehmer*innen und Arbeitgebern ist es logisch, dass das heutige Fehlen von Rechten der Gewerkschaften in der kirchlichen Mitbestimmung nur den Arbeitgebern nützt. Dabei wäre es analog zum BetrVG zweckmäßig, dass die Gewerkschaften die o.g. Rechte auch in kirchlichen Einrichtungen haben. Sie fördern die Bildung

von betrieblichen Interessenvertretungen, deren gewerkschaftliche Unterstützung und sichern letztlich die Einflussnahme der Beschäftigten auf ihre Arbeitsbedingungen.

Überbetriebliche MAV-Zusammenschlüsse

Die kirchlichen Mitbestimmungsregelungen im evangelischen und katholischen Bereich sehen vor, dass Zusammenschlüsse von Mitarbeitervertretungen gebildet werden, sowohl auf der jeweiligen regionalen Ebene als auch der Bundesebene. Im evangelischen Bereich ist das der Gesamtausschuss (GA) oder die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (AGMAV) auf der Ebene der jeweiligen Gliedkirche, des jeweiligen Diakonischen Werkes oder für beide zusammen. In allen Gliedkirchen gibt es vergleichbare Gremien (z.B. Arbeitsgemeinschaften). Zusätzlich bilden auf der Bundesebene Entsandte der Gesamtausschüsse der evangelischen Gliedkirchen die Ständige Konferenz sowie Entsandte aus den GAV/AGMAVen der Diakonie die Bundeskonferenz. Entsandte dieser beiden Gremien bilden den Gesamtausschuss der Evangelischen Kirche Deutschlands (vgl. § 55a MVG-EKD).

In vergleichbarer Weise werden im katholischen Bereich auf der Ebene der (Erz-)Bistümer jeweils Diözesane Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen gebildet, zum Teil gemeinsam für alle Mitarbeitervertretungen, zum Teil getrennt für die Mitarbeitervertretungen aus karitativen und die aus verfasst-kirchlichen Einrichtungen. Diese können sich zur Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen zusammenschließen (vgl. § 25 MAVO).

Die Aufgaben dieser überbetrieblichen MAV-Zusammenschlüsse sind inhaltlich vergleichbar. Die Gremien haben die Aufgabe, örtliche Mitarbeitervertretungen zu informieren, zu beraten und zu unterstützen. Sie sollen den Austausch sowie die Fortbildungen fördern. Der Vollständigkeit halber sei ergänzt, dass MAV-Zusammenschlüsse darüber hinaus die Aufgabe haben, zu kirchengesetzlichen

Änderungen im Arbeitsrecht ihrer Gliedkirche oder (Erz-)Diözese Stellung zu nehmen und bei der Besetzung der kirchlichen Arbeitsgerichte und z.T. auch der Arbeitsrechtlichen Kommissionen mitzuwirken. Die katholischen MAV-Zusammenschlüsse haben außerdem die Aufgabe, Vorschläge zur Weiterentwicklung der MAVO und zu deren Anwendung zu unterbreiten. (vgl. §§ 55 MVG-EKD, 25 Abs. 2 MAVO)

Es gibt zu diesen Gremien kein vergleichbares Pendant im BetrVG. Sie sind bis auf einzelne Ausnahmen (wie z.B. die Haupt-MAV Limburg) auch nicht mit Gesamt- oder Konzernbetriebsräten zu vergleichen, die Mitbestimmungsrechte gegenüber einem Arbeitgeber auf der Konzernebene ausüben können. Letztlich ist auch keine gesetzliche Entsprechung für die MAV-Zusammenschlüsse im BetrVG erforderlich. Denn die o.g. Aufgaben der Zusammenschlüsse sind Aufgaben, die im weltlichen Bereich üblicherweise von Gewerkschaften übernommen werden. Sie sind in gewisser Weise somit »Ersatzgewerkschaften«, die von den kirchlichen Gesetzgebern bewusst eingeführt worden sind. Das bedeutet nicht, dass MAV-Zusammenschlüsse das Recht hätten, als Tarifpartei im Sinne des Tarifvertragsgesetzes oder des Art. 9 Abs. 3 GG mit Arbeitgebern Tarifverhandlungen zu führen oder zum Arbeitskampf aufrufen zu können. Aber die Rolle von Gewerkschaften geht weit über diese klassischen Funktionen hinaus. Der staatliche Gesetzgeber hat 1919 entschieden, dass durch die Einführung des Betriebsrätegesetzes eine Auftrennung der betrieblichen Interessenvertretung in Betriebsräte und Gewerkschaften stattfindet. Doch das Selbstverständnis der Gewerkschaften ist bis heute, dass Arbeitsbedingungen am wirkungsvollsten verbessert werden können, wenn beide - betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertretung - Hand in Hand gehen. Deshalb gehört es neben den Verhandlungen über Löhne und Arbeitsbedingungen ebenso zu den wichtigsten Aufgaben von Gewerkschaften, Wahlen von betrieblichen Interessenvertretungen zu initiieren und zu begleiten. Sie unterstützen kollektivrechtlich sowie fachlich und stellen qualifizierte Weiterbildungsangebote zur Verfügung. Außerdem schaffen Gewerkschaften Räume für den betriebs- bzw. trägerübergreifenden Austausch. Das ist von besonderer Bedeutung, denn kein Betrieb ist in einem luftleeren Raum, sondern befindet sich in seiner Branche mit ihren eigenen Bedingungen, z.B. hinsichtlich gesetzlicher

und Finanzierungsregelungen. Die Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen sind trägerunabhängig und vergleichbar. Es ist deshalb wichtig, dass Interessenvertretungen in gewerkschaftlichen Netzwerken organisiert sind. Daraus resultiert eine wichtige Stärke: Die Solidarität vieler unabhängig von Trägerschaft, Branche, politischen und sogar nationalen Grenzen.

Bezogen auf diese Solidarität geraten die MAV-Zusammenschlüsse an Grenzen. Ansonsten sollen sie aber genau die Rolle bzw. diese Funktionen per Kirchengesetz erfüllen. Innerhalb der kirchlichen Strukturlogik erscheint das plausibel, um Gewerkschaften auszuschließen bzw. sie augenscheinlich als nicht notwendig erscheinen zu lassen. Ein Gesamtblick auf die beiden wesentlichen Bereiche im kollektiven Arbeitsrecht lässt sich so zusammenfassen: Löhne und Arbeitsbedingungen werden mehrheitlich kirchlich ohne Tarifverhandlungen und ohne Gewerkschaften geregelt und auch für die Vernetzung, Beratung und Qualifizierung der betrieblichen Interessenvertretungen scheinen Gewerkschaften entbehrlich. Die Kirchen legen fest, dass man unter sich bleiben möchte und behindern strukturell gewerkschaftliche Einflussnahme. Besonders deutlich wird dies in § 16 Abs. 1 Satz 1 MAVO, der die Teilnahme von MAV-Mitgliedern an Schulungen davon abhängig macht, dass die Diözese oder der diözesane Caritas-Verband diese als geeignet anerkannt hat. Fortbildungen für Betriebsräte kennen eine derartige Einschränkung nicht.

Findet das BetrVG in kirchlichen Einrichtungen Anwendung, entfällt die kirchenrechtliche Grundlage für die GA/AGMAVEn und die gliedkirchlichen und diözesanen Arbeitsgemeinschaften auf der heutigen Grundlage kirchlicher Regelungen. Ihre Aufgaben würden wie im nicht kirchlichen Bereich von den Gewerkschaften wahrgenommen werden.

Die unterstützende Beratung und Information von örtlichen Interessenvertretungen wäre Aufgabe der hauptamtlichen Vertreter*innen der Gewerkschaften. Der gewerkschaftliche Informationsfluss wird durch eine regionale Informationsverteilung hergestellt, insbesondere zu fachlichen bzw. Branchenthemen sowie zu Tarifaktivitäten. Ebenso dienen von Gewerkschaften organisierte Vernetzungs-

oder Netzwerktreffen online oder in Präsenz dem Austausch unter den Kolleg*innen in den Interessenvertretungen. Hier liegt ein hoher Nutzen für Interessenvertretungen in kirchlichen Betrieben, denn durch die Anwendung des BetrVG entfielen die andauernde und lähmende Auseinandersetzung mit den Defiziten des kirchlichen Mitbestimmungsrechts. Das kommt einer zielgerichteten Auseinandersetzung mit konkreten Problemen in Bezug auf die Auseinandersetzung um bessere Arbeitsbedingungen zugute. Zudem erweitert sich der Kreis derjenigen, von deren Erfahrungen profitiert werden kann, ganz enorm. Denn von den Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen durch die Ökonomisierung (Gewinnorientierung und Wettbewerb) des Gesundheits- und Sozialwesens sind alle Betriebe betroffen, unabhängig von ihrer Trägerschaft. Und es bieten sich darüber hinaus große Möglichkeiten, denn ein großer Vorteil des gewerkschaftlichen Netzwerks ist, dass es nicht auf die eigene Branche beschränkt ist. Es gibt viele Beispiele dafür, wie hilfreich es ist, wenn auch einmal Kolleg*innen aus der Metallindustrie oder der Eisenbahn einen Brief an den Arbeitgeber schreiben, mit dem sich eine Interessenvertretung gerade in einer Auseinandersetzung befindet. Durch den DGB ist so etwas möglich. Solidarität unter abhängig Beschäftigten kennt keine Branchen- oder politischen Grenzen.

Gewerkschaften bieten zudem Fachtagungen an, die dem Erkenntniszugewinn von Interessenvertretungen in Bezug auf einzelne Helfefelder bzw. Teilbranchen dienen und auch für eine Vernetzung sorgen. ver.di bietet neben einer Vielzahl Seminare auch regelmäßige Fachtagungen an, z.B. für Krankenhäuser, Altenpflege, Behindertenhilfe, Erziehungsdienst, Psychiatrie. Es ist auch heute bereits möglich und vor allem sinnvoll, dass Mitarbeitervertretungen an derartigen gewerkschaftlichen Fachtagungen teilnehmen, eine Selbstbeschränkung auf ausschließliche MAV-Tagungen ist nicht nötig.

Neben der gewerkschaftlichen Vernetzung und Anbindung bliebe in kirchlichen Konzernen weiterhin die Möglichkeit, in Gesamt- oder Konzernbetriebsräten den Austausch herzustellen. Sie haben den großen Vorteil, dass alle Abstimmungen über notwendige Mitbestimmungsinitiativen und -aktivitäten hier sogar auf ein- und denselben Arbeitgeber ausgerichtet sind. Bei der wachsenden Anzahl

großer Konzernverbände im kirchlichen Bereich wächst die Notwendigkeit dafür zunehmend.

Das Seminar- bzw. Fortbildungsspektrum für Betriebsräte ist breit. Natürlich sind auch eine Vielzahl Seminare von gewerkschaftlichen Bildungsträgern vorhanden, u.a. mehrstufige Grundlagenseminare, die nicht ausschließlich Rechtsgrundlagen vermitteln. Vielmehr stellen sie das Erwerben einer Handlungskompetenz des Betriebsrats sicher. Darüber hinaus organisieren Gewerkschaften, konkret ver.di, für das Gesundheits- und Sozialwesen Spezialseminare, die auf die Herausforderungen für Interessenvertretungen der Branche eingehen. Dazu zählen u.a. Grundlagen- und Vertiefungsseminare zum Thema Dienstplanung, zur Ausbildung in der Pflege, Entlastung, Gewaltvermeidung in der Psychiatrie, Digitalisierung, Gefährdungsbeurteilungen u.v.m. Es handelt sich um Bildungsangebote mit und für Praktiker*innen der betrieblichen Mitbestimmung.

Die Herausforderungen für Interessenvertretungen sind groß und die Anforderungen steigen stetig. Es ist absolut sachgerecht, dass durch die Anwendung des BetrVG in kirchlichen Betrieben sowohl die Deckelung der möglichen Anzahl von Seminaren je Mitglied der Interessenvertretung entfiele als auch die Genehmigung durch den zuständigen Bischof, wie im katholischen Bereich. Letzteres ist eine anachronistische Regelung des heutigen kirchlichen Mitbestimmungsrechts. Die Deckelung der Zeit für Fortbildungen inkl. Tagungen auf vier Wochen im evangelischen und drei Wochen im katholischen Bereich in der Amtszeit bedeutet in der Praxis, dass weder für eine fundierte Ausbildung noch für die Teilnahme an Fachtagungen ausreichend Zeit vorhanden ist. Verbunden mit dem schwachen Mitbestimmungsrecht führt dieser Umstand zu einer wesentlichen Schwächung der Mitbestimmung im kirchlichen Bereich.

Es bestehen MAV-Zusammenschlüsse, die einen Schwerpunkt ihrer Aufgaben auf die Beratung und Unterstützung insbesondere kleiner Mitarbeitervertretungen legen. Die konkrete Unterstützung kleiner Gremien ist gleichermaßen wichtig und zeitaufwändig. Findet das BetrVG Anwendung, muss diese Unterstützung durch die Gewerkschaften erfolgen, sofern die kleineren Gremien der Interessenvertre-

tungen sich nicht innerhalb eines Konzerns befinden, dessen Gremien es übernehmen können. Natürlich haben auch Gewerkschaften begrenzte Ressourcen und die Begleitung von Gremien, die viel Unterstützung benötigen, wäre zweifelsohne eine Herausforderung, die, wie auch für MAV-Zusammenschlüsse heute, nicht in jedem Fall leistbar wäre. Heute stellen einige MAV-Zusammenschlüsse diese Unterstützung her, sofern sie sich dieser Aufgabe intensiv widmen wollen. Doch müssen auch sie vielerorts mit den Verbänden (z.B. Diakonische Werke) um Freistellungen kämpfen. Es handelt sich regelhaft um keine Selbstverständlichkeit, sondern muss langwierig erstritten und auch immer wieder neu verhandelt werden. Kurzum: Es hängt maßgeblich davon ab, was Kirche bzw. Verband bereit sind, an Mitteln zur Verfügung zu stellen. Interessenvertretungen von kleiner Größe bzw. die, die Unterstützung benötigen, haben über das gewerkschaftliche Netz die Möglichkeit, ihre Arbeit zu tun und voranzukommen. Letztlich muss die Frage geklärt werden, welche Kompetenzen gemeinsam bei den Kolleg*innen entwickelt werden müssen, damit sie ihre Arbeit als Interessenvertretung selbstständig ausüben können. Dafür steht alles zur Verfügung.

Die Aufgaben, die die MAV-Zusammenschlüsse von den Kirchen zugewiesen bekommen haben, könnten durch die Gewerkschaften übernommen werden, wenn das BetrVG Anwendung fände. Auch die Aufgabe, zu beabsichtigten rechtlichen Regelungen der Kirchen Stellung zu nehmen, kann von den Gewerkschaften wahrgenommen werden. Gewerkschaften nehmen bei für Arbeitnehmer wichtigen gesetzlichen Vorhaben Stellung und bringen Forderungen ein, u.a. in parlamentarischen Anhörungen. Allerdings würden sich im kirchlichen Bereich die notwendigen Anlässe deutlich reduzieren, wenn es kein kirchliches Mitbestimmungsrecht mehr gibt, das es ständig nachzubessern gilt. Die Einflussnahme auf die verbleibende Arbeitsrechtssetzung der Kirchen würde gestärkt werden. Im Übrigen bleibt offen, ob wegen des bisherigen kirchlichen Verfahrens überhaupt eine wirksame Einflussnahme verloren ginge.

Verankerung von Mitarbeitervertretungen

Betriebsräte sind freiwillig zu bildende Interessenvertretungen. Ob sie gewählt werden, hängt vom Willen der wahlberechtigten Beschäftigten ab. Arbeitgeber haben dabei keine vorgeschriebene, aktive Rolle und dürfen unter Androhung von Strafe die Wahl von Betriebsräten auch nicht behindern. Nach kirchlichem Recht ist die Bildung von Mitarbeitervertretungen nicht freiwillig, sondern verpflichtend. In erster Linie sind auch im kirchlichen Mitbestimmungsrecht die wahlberechtigten Beschäftigten die handelnden Akteur*innen in Bezug auf die Einleitung und Durchführung einer Wahl. Doch im Unterschied zum BetrVG haben auch Arbeitgeber die Aufgabe, auf die Bildung von Mitarbeitervertretungen hinzuwirken. Die Kirchen und ihre Wohlfahrtsverbände behaupten regelmäßig, dass die Quote der vorhandenen Mitarbeitervertretungen höher sei als im nicht-kirchlichen Bereich. Mangels statistischer Quellenangaben bzw. Nachweisen lässt sich diese Behauptung nicht valide nachprüfen.

Viel wichtiger ist es, dass das kirchliche Selbstverständnis augenscheinlich dazu führt, dass bei einem höheren Anteil Einrichtungen als im weltlichen Bereich Interessenvertretungen gebildet werden. Das gilt es auch bei der Anwendung des BetrVG in kirchlichen Betrieben unbedingt fortzuführen. Jedenfalls ist nicht davon auszugehen, dass eine kirchengesetzliche Grundlage bzw. Pflicht zur Bildung von Interessenvertretungen erforderlich ist. Das Selbstverständnis einer kirchlichen Trägerschaft bringt mit sich, dass auch weiterhin eine Vielzahl Interessenvertretungen gebildet werden. Ansonsten müsste sich das kirchliche Selbstverständnis dem Vorwurf aussetzen, vom geltenden Mitbestimmungsrecht abhängig zu sein. Davon ist nicht auszugehen. Demnach ist nicht ersichtlich, dass sich diese Situation verschlechtern würde, wenn das BetrVG Anwendung findet. Insofern würde seine Anwendung keine Verringerung der vorhandenen Quote von gewählten Interessenvertretungen bedeuten, aber sehr wohl eine Steigerung einer wirksamen Mitbestimmung für die Beschäftigten. Im Ergebnis gäbe es weiterhin viele gewählte Interessenvertretungen in kirchlichen Betrieben, die bessere Möglichkeiten haben, ihre Mitbestimmungsrechte durchzusetzen.

Regionale Abweichungen bei Beteiligungsrechten

Die Praxis der letzten Jahrzehnte hinsichtlich verschiedener Ausnahmen und Abweichungen in den evangelisch-gliedkirchlichen MVG und den katholisch-diözesanen MAVO belegt, dass Abweichungen regelmäßig zu Ungunsten der Rechte der MAV geregelt werden. Das mag im Interesse der Arbeitgeber sein, aber nicht der Beschäftigten. Im Fall der evangelischen Gliedkirchen ist festzustellen, dass sie die Regelungen des MVG-EKD offenbar lediglich als einen Vorschlag bewerten. Sie können die Mitbestimmungsregelungen der EKD so übernehmen, wie sie sind. Immerhin ist diesen Regelungen bereits ein Diskussions- und Erarbeitungsprozess unter Beteiligung der Gliedkirchen vorangegangen. Hinzu kommt, dass sie an der Verabschiedung des EKD-Kirchengesetzes auch beteiligt gewesen sind, da sie zur Synode der EKD eigene Mitglieder delegieren. Ähnlich ist es im katholischen Bereich, in dem bereits ein Diskussionsprozess in der Deutschen Bischofskonferenz unter Moderation des Verbandes der Diözesen Deutschlands (VDD) unter Beteiligung der Diözesen vorausgegangen ist.

Eine Reihe der evangelischen Gliedkirchen setzen das MVG-EKD um, doch längst nicht alle. Es gibt Gliedkirchen, die die kirchenrechtliche Möglichkeit, Abweichungen vorzunehmen, nutzen. Gleiches gilt für einige (Erz-)Diözesen. Es entbehrt jeder sachlichen Grundlage, weshalb bestimmte Mitbestimmungsregelungen jeweils im evangelischen Bereich und auch im katholischen Bereich abweichend vom MVG-EKD oder der Rahmen-MAVO getroffen werden. Das mag im Rahmen des föderalen EKD-Rechts und auch nach dem katholischen Recht legal sein, ist aber hinsichtlich einer bundesweit gleichermaßen wirksamen Mitbestimmung überhaupt nicht sinnvoll.

Hinzu kommt, dass v.a. evangelisch-gliedkirchliche Regelungen inhaltlich meist noch restriktiver als die EKD-Regelung sind, weil sie i.d.R. nur als Obergrenze verstanden werden.

Die Anwendung des BetrVG würde die Anwendung eines bundesweit einheitlichen Mitbestimmungsrechtes für die Beschäftigten in kirchlichen, privatrechtlich

organisierten Einrichtungen anhand derselben Rechtsgrundlagen bedeuten, unabhängig von der Gliedkirche oder Diözese. Ein Betriebsrat einer kirchlichen Einrichtung muss die gleichen rechtlichen Handlungsmöglichkeiten zur Verfügung haben wie seine Amtskolleg*innen, die zufällig einen anderen geografischen Standort haben. Die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen sind bundesweit vergleichbar herausfordernd und belastend. Sie allein machen es bereits erforderlich, dass die Interessenvertretungen überall die gleichen rechtlichen Möglichkeiten haben, über die Gestaltung der Arbeitsbedingungen mitzubestimmen.

Kirchliche Arbeitsgerichtsbarkeit

Kollektivrechtliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Mitarbeitervertretungen und Arbeitgebern werden im Bereich der evangelischen Kirche durch Kirchengenichte, mancherorts auch Schlichtungsstellen genannt, und im Bereich der katholischen Kirche durch Kirchliche Arbeitsgerichte entschieden. Auch wenn die Bezeichnungen sich unterscheiden, so ist ihre Funktion staatlichen Arbeitsgerichten nachempfunden. Unabhängig von ihrer – meist historisch begründeten – Bezeichnung sind sie als Kirchengenichte zu qualifizieren. Auch die Besetzung erfolgt analog zu Arbeitsgerichten durch einen Vorsitz, der zum staatlichen Richteramt befähigt ist, und durch ehrenamtliche, beisitzende Richter*innen, die die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite repräsentieren. Sowohl der evangelische wie auch der katholische Bereich kennen grundsätzlich zwei Instanzen. Die evangelische Arbeitsgerichtsbarkeit kennt auf gliedkirchlicher Ebene das Kirchengenicht und den Kirchengenichtshof. Die katholische Seite kennt das kirchliche Arbeitsgericht und den kirchlichen Arbeitsgerichtshof.

Mitarbeitervertretungen ist der Gang vor staatliche Arbeitsgerichte nicht möglich. Der Grund dieser kircheneigenen Arbeitsgerichtsbarkeit liegt in den unterschiedlichen Rechtskreisen. Während in kollektivrechtlichen Rechtsstreitigkeiten auf Grundlage des kirchlichen Mitbestimmungsrechts Kirchengenichte zuständig sind,

sind es im weltlichen Recht Arbeitsgerichte. Zwar müssen die Kirchen gemäß § 118 Abs. 2 BetrVG das BetrVG bislang nicht anwenden und haben sich ein eigenes, kirchliches Mitbestimmungsrecht geschaffen. In diesem Zuge müssen sie aber auch gewährleisten, dass es den nach kirchlichen Regeln gebildeten Interessenvertretungen möglich ist, in Rechtsstreitigkeiten mit dem Arbeitgeber zu ihrem Recht bzw. zu einer Entscheidung zu gelangen.

Für die kirchliche Arbeitsgerichtsbarkeit charakteristisch ist, dass ergangene Beschlüsse gegenüber dem Arbeitgeber nicht vollstreckt werden können. Zwar sind Beschlüsse der Kirchengenossen nach kirchlichem Selbstverständnis durch die Arbeitgeber einzuhalten bzw. umzusetzen. Allerdings geschieht auch nichts, wenn sie es nicht tun, wie Beispiele belegen. Eine Gerichtsbarkeit, die lediglich darauf vertrauen, aber nicht wirksam durchsetzen kann, dass sich die beteiligten Parteien an die »Spielregeln« halten, verkommt zu einem Theaterspiel mit Appellcharakter. Das ist ein unhaltbarer Zustand, sind doch viele tausend Mitarbeitervertretungen davon betroffen, die die Interessen von insgesamt rund 1,8 Mio. Beschäftigten in Diakonie, Caritas und Kirchen vertreten.

Fände das BetrVG auf kirchliche Einrichtungen Anwendung, wäre die kirchliche Arbeitsgerichtsbarkeit für kollektive Rechtsstreitigkeiten nicht mehr erforderlich. Beschäftigte in Betrieben mit kirchlicher Trägerschaft könnten Betriebsräte wählen, denen der Gang zu staatlichen Arbeitsgerichten möglich ist. Entscheidungen über z.B. die Einhaltung von Beteiligungsrechten der Betriebsräte, die Sachmittel für ihre Arbeit oder die Fortbildungsansprüche u.v.m. lägen dann in der Hand von Arbeitsgerichten. Eine vermeintlich theologisch notwendige Begründung, weshalb ein kirchliches Gericht für diese Art Rechtsstreitigkeiten zwischen Interessenvertretung und Arbeitgeber erforderlich sein soll, ist nicht ersichtlich.



Abhängigkeiten der kirchlichen Arbeitsrechtssetzung

Wenn der staatliche Gesetzgeber § 118 Abs. 2 BetrVG streicht oder in einem neu gefassten § 118 BetrVG kirchliche Betriebe explizit einbezieht, käme das BetrVG zur Anwendung (siehe Abschnitt Schranken für kirchliche Regelungen eng fassen). Das Inkrafttreten des BetrVG als Rechtsgrundlage für die betriebliche Interessenvertretung und die damit verbundene Bildung von Betriebsräten hätte nur geringfügige Auswirkungen auf die Regeln der Arbeitsrechtssetzung der Kirchen.

Die Arbeitsrechtssetzung der Kirchen findet in Kommissionen statt. Vertreter*innen der Arbeitgeber und der Beschäftigten verhandeln die Lohn- und Arbeitsbedingungen (»3. Weg«). So sind im Bereich der Evangelischen Kirche und ihrer Diakonie auf jeweils gliedkirchlicher Ebene Arbeitsrechtliche Kommissionen und auf der Bundesebene die Arbeitsrechtliche Kommission für die Diakonie Deutschland und eine für die Beschäftigten der EKD gebildet worden. Im Bereich der Katholischen Kirche sind die so genannten Kommissionen zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechts errichtet worden. Sie sind entweder auf der Ebene der jeweiligen Diözese oder für mehrere Diözesen übergeordnet auf der Ebene eines Bundeslandes vorhanden, wie z.B. Bayern oder Nordrhein-Westfalen. Für die Caritas gibt es eine Bundeskommission sowie sechs Regionalkommissionen, deren Entsandte die Arbeitsrechtliche Kommission der Caritas bilden.

Grundlage für diese Kommissionen sind im Bereich der Evangelischen Kirche die Arbeitsrechtsregelungsgesetze oder -ordnungen (ARRG/ARRO) und im Bereich der Katholischen Kirche die Ordnungen für die Gestaltung des Arbeitsvertragsrechts (KODA) sowie die Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritas-Verbands (AK-Ordnung).

Da die Arbeitsrechtssetzung nicht im Zusammenhang mit der betrieblichen Mitbestimmung steht, ergibt sich durch die Streichung des § 118 Abs. 2 BetrVG für die Arbeitsrechtssetzung über den so genannten 3. Weg keine direkte Auswirkung.

Die Umsetzung des kirchlichen Kommissionenwegs ist auch möglich, wenn das BetrVG gelten würde. Das gleiche gilt für Tarifverträge. In mehreren evangelischen Bereichen gibt es Tarifverträge zwischen ver.di und evangelischen bzw. diakonischen Arbeitgebern, während die betrieblichen Interessenvertretungen aus Mitarbeitervertreter*innen bestehen.

Evangelische Kirche und Diakonie

In einigen Gliedkirchen, in denen die MAV-Zusammenschlüsse die Aufgaben haben, Mitglieder in die Arbeitsrechtlichen Kommissionen zu entsenden, müssten lediglich die Verfahren zur Besetzung geändert werden. In den Gliedkirchen der Evangelischen Kirche, in denen bisher Mitarbeitervertretungen Vertreter*innen in die Kommissionen wählen, können diese Aufgabe, nach Streichung des § 118 Abs. 2 bzw. Neufassung des § 118 BetrVG dann die vorhandenen Betriebsräte wahrnehmen.

Katholische Kirche und Caritas

Die Besetzung der Vertreter*innen der Arbeitnehmerseite in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen ist ebenfalls unterschiedlich geregelt. Im Bereich der verfassten Kirche werden die Vertreter*innen zum größeren Teil in einer Urwahl gewählt, teilweise getrennt nach Berufsgruppen. Bei der Caritas werden die Arbeitnehmervertreter*innen durch die Mitarbeitervertretungen gewählt. Solange das Kommissionenmodell zur Regelung von Löhnen und Arbeitsbedingungen dort Anwendung findet, müsste die jeweilige Ordnung dahingehend geändert werden, dass die Wahlen durch die dann vorhandenen Betriebsräte statt Mitarbeitervertretungen stattfinden. In den wenigen Diözesen, die eine Beteiligung der MAV-Zusammenschlüsse bei der Besetzung der Kommission vorsehen, wäre eine Änderung des Verfahrens durch die Kirche notwendig.

Unternehmensmitbestimmung – Respekt für Arbeitnehmer*innen und Demokratie

Vollwertige Mitbestimmung der Arbeitnehmer*innen in kirchlichen Betrieben und Unternehmen ist konsequenterweise nicht auf die betriebliche Mitbestimmung zu beschränken. Sie muss auch die Mitbestimmung auf der Unternehmensebene umfassen. Die Abschaffung des § 118 Abs. 2 bzw. Neufassung des § 118 BetrVG ist ein richtiger und überfälliger Schritt, doch regelt das BetrVG lediglich die betriebliche Mitbestimmung. Die Unternehmensmitbestimmung ist in separaten Gesetzen für Unternehmen geregelt worden. Allerdings finden sich analog zum BetrVG auch darin Ausnahmen für kirchliche Unternehmen. Da Mitbestimmung ganzheitlich zu betrachten ist, ist es folgerichtig, dass auch für kirchliche Unternehmen die gesetzlichen Bestimmungen über die Unternehmensmitbestimmung zur Anwendung kommen müssen.

Bereits in § 1 Abs. 4 des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer (Mitbestimmungsgesetz - MitbestG) werden Unternehmen, die unmittelbar und überwiegend konfessionellen, karitativen, erzieherischen Bestimmungen dienen, und Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen unbeschadet deren Rechtsform von der Anwendung dieses Gesetzes ausgenommen. Staatliches Mitbestimmungsrecht findet in karitativen und diakonischen Wirtschaftsunternehmen keine Anwendung. Diese Regelung ist ebenfalls durch den Gesetzgeber neu zu fassen.

Die Beteiligung von Arbeitnehmer*innen im Aufsichtsrat von Unternehmen geht auf das Betriebsrätegesetz 1920 zurück und wurde in der Bundesrepublik im BetrVG 1952 erweitert weitergeführt (ein Drittel der Sitze im Aufsichtsrat). In großen Unternehmen der Montanindustrie gab es seit den 1950er Jahren erstmals paritätische Mitbestimmung der Arbeitnehmer*innen im Aufsichtsrat. Erst 1976 gelang es mit dem Mitbestimmungsgesetz, paritätische Mitbestimmung für große Unternehmen mit mehr als 2.000 Arbeitnehmer*innen einzuführen – allerdings

mit deutlich schwächeren Einflussmöglichkeiten der Arbeitnehmer*innenseite als in der Montanmitbestimmung. Die Drittelbeteiligung nach dem alten BetrVG lebt heute im Drittelbeteiligungsgesetz weiter. Es gilt für Unternehmen mit 500 bis 2.000 Arbeitnehmer*innen.

Bestandteil von Demokratie und Sozialstaat

Die Wirtschaft ist nicht einfach ein großer Marktplatz zum Nutzen von Vermögenden. Sozialstaat und Demokratie verlangen von Besitzenden, einen Teil ihres Einkommens (Steuern) und ihrer Macht (Unternehmensleitung) mit anderen zu teilen und soziale Verantwortung in der Gesellschaft zu übernehmen. Diese Überlegung liegt auch der Unternehmensmitbestimmung zu Grunde. Denn Arbeitnehmer*innen tragen zum Erfolg des Unternehmens wesentlich bei und sie hängen in ihrer wirtschaftlichen Existenz von Entscheidungen der Leitung ab. Wir wissen auch: Krisenbewältigung gelingt in mitbestimmten Unternehmen nachweislich besser. Sie sind innovativ und wirtschaftlich erfolgreich. Mitbestimmung verbessert die Qualität des Aufsichtsrats, weil Arbeitnehmer*innen interne Vorgänge besser kennen und bewerten können als externe Anteilseigner*innen.

Ein kirchliches Gnaderecht

Die Kirchen lassen seit Gründung der Bundesrepublik ihre Arbeitnehmer*innen ohne Regeln zur Unternehmensmitbestimmung. Dabei würde die Teilung der Macht kirchlicher Unternehmensleitungen mit Arbeitnehmer*innen in Aufsichtsgremien in der kirchlichen, so genannten »Dienstgemeinschaft« sogar näherliegen als in einem renditeorientierten Unternehmen. Erstmals im Jahre 2017 wurde im evangelischen Bereich das Ziel formuliert, eine Arbeitnehmer*innen-Beteiligung im Aufsichtsrat anzustreben. Für die Diakonie gibt es eine sogenannte Verbandsempfehlung für eine Regelung zur Ermöglichung von Mitwirkungs-

möglichkeiten für die Mitarbeitenden in Aufsichtsorganen Diakonischer Einrichtungen, die von der Konferenz Diakonie und Entwicklung Im Oktober 2017 verabschiedet worden ist. Auf diese Empfehlung bezieht sich auch eine Regelung im Diakonischen Corporate Governance Kodex, dort heißt es: Soweit die »Verbandsempfehlung für eine Regelung zur Ermöglichung von Mitwirkungspflichten für die Mitarbeitenden in Aufsichtsorganen Diakonischer Einrichtungen« für eine diakonische Einrichtung Anwendung findet, sollten Vertreter*innen ins Aufsichtsgremium entsprechend der Verbandsempfehlung entsendet [...]« werden. Es werden nur weiche Empfehlungen gegeben, und diese zielen auf eine Beteiligung im Aufsichtsrat weit unterhalb dessen, was dem für alle geltenden Gesetz (MitbestG, DrittelBG) entsprechen würde.

Im Bereich der Katholischen Kirche in Deutschland und ihrer Caritas gibt es gar keine Empfehlung oder Regelung zur Unternehmensmitbestimmung. Bislang gibt es nur einen unverbindlichen Prüfauftrag in den bischöflichen Erläuterungen zur neuen Grundordnung, die im November 2022 beschlossen worden ist.

Der Bundeskonferenz der Gesamtausschüsse und Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen im evangelischen Bereich sind bislang nur wenige Unternehmen bekannt, in denen Aufsichtsräte unter Beteiligung von Beschäftigten gebildet wurden. Schon vor dem Beschluss der Verbandsempfehlungen beteiligten vereinzelte kirchliche Konzerne in ihren Aufsichtsräten Vertreter*innen der Arbeitnehmer*innen. Sie sind in manchen Unternehmen nur Gäste im Aufsichtsrat, in anderen haben sie Stimmrecht. Stets aber sind sie klar in der Minderheit.

Die Bundeskonferenz der Arbeitsgemeinschaften und Gesamtausschüsse der diakonischen Mitarbeitervertretungen geht davon aus, dass die Empfehlungen bis heute in schätzungsweise maximal fünf Prozent der diakonischen Einrichtungen (die die Voraussetzungen, mehr als 500 Beschäftigte und Aufsichtsgremium mit mehr als acht Mitgliedern erfüllen) umgesetzt wurden. Und auch diese Verbandsempfehlung zur Mitwirkungsmöglichkeit unterscheidet sich in ihren Befugnissen und in der Repräsentation der Beschäftigten von weltlichen Aufsichtsräten.

Bis heute gilt: Ob Arbeitnehmer*innen im Aufsichtsrat/Verwaltungsrat kirchlicher Unternehmen beteiligt werden, hängt von der Einsicht und Freiwilligkeit der Eigentümer*innen ab. Mitbestimmung der Arbeitnehmer*innen auf Unternehmensebene ist bei Kirchen bis heute ein Gnadenrecht.

Aktuelle Situation

In den vergangenen 25 Jahren änderten sich für die kirchlichen Sozialeinrichtungen und -unternehmen die Rahmenbedingungen grundlegend. An die Stelle der subsidiären und institutionellen Förderung kirchlicher Wohlfahrtsverbände wurden Markt und Wettbewerb im Sozial- und Gesundheitswesen gesetzt. Damit verbunden ist die Drohung des Untergangs solcher Unternehmen, die im Kostensenkungswettbewerb nicht erfolgreich sind. Kirchliche Wohlfahrtseinrichtungen wurden und werden zu Sozialkonzernen umgebaut und wie in der Branche insgesamt gab es auch im kirchlichen Bereich eine Unternehmenskonzentration, die bis heute fortschreitet.

Die Praxis der Kirchen und ihrer Wohlfahrtsverbände vollzog in Bezug auf die Unternehmensmitbestimmung keine Anpassung an die neue Situation ihrer Arbeitnehmer*innen. Die Kirchengesetze zur Mitbestimmung waren nur unzureichend für solche Entwicklungen ausgelegt und sie sind es geblieben. Unternehmen von Diakonie und Caritas fusionieren, bilden große Konzerne, oft über die Grenzen der Gliedkirchen bzw. der Bistümer hinweg. Prozesse werden zentralisiert, Arbeitsabläufe verändert. Solche Entscheidungen werden oft von Vorständen oder Geschäftsführungen auf Holding-Ebene getroffen und haben Auswirkungen auf viele Belegschaften des betreffenden Konzerns.

Arbeitnehmer*innen sind weder über die strategischen Diskussionen in den Aufsichtsräten informiert, noch können sie die wirtschaftliche Lage zutreffend überblicken. Steht eine Fusion an, soll ein Haus geschlossen oder an einen kommerziellen Konzern verkauft werden, erfahren sie davon im Betrieb, wenn das Kind schon in den Brunnen gefallen und an der unternehmerischen Entscheidung nicht mehr zu rütteln ist.

Zugewinn an Transparenz, Wissen und Respekt

Mit paritätischer Unternehmensmitbestimmung nach dem Mitbestimmungsgesetz könnten die Arbeitnehmer*innen in kirchlichen Unternehmen viel gewinnen. Allerdings würden sie wie ihre Kolleginnen und Kollegen in weltlichen Unternehmen nicht die Möglichkeit erreichen, unternehmerische Entscheidungen im Konflikt mit den Eigentümer*innen zu ändern oder zu blockieren. Das ist weder im Mitbestimmungsgesetz noch im Drittelbeteiligungsgesetz vorgesehen.

Sie würden aber Einsicht und Mitreden bei den strategischen Planungen und Digitalisierungsstrategien, detaillierte Kenntnisse über das Geschäftsmodell (»Wie verdient das Unternehmen sein Geld?«), die Wettbewerbssituation und die wirtschaftliche Entwicklung erreichen. Ebenso sind die Schließung von Einrichtungen, Verkäufe und Fusionen im Aufsichtsrat zu beraten und in der Regel auch zu genehmigen (»zustimmungspflichtige Geschäfte«).

Im Aufsichtsrat beaufsichtigen die Eigentümer die Unternehmensleitung. Die Unternehmensleitung muss vor ihnen Rechenschaft ablegen. Unzureichende und falsche Informationen können persönliche Haftung auslösen. Die Vertreter*innen der Arbeitnehmerseite nehmen gleichberechtigt an der Aufsicht teil und sind als Aufsichtsratsmitglieder auch Arbeitgeber der Unternehmensleitung. Das verschafft ihnen zusätzlich Respekt im Unternehmen.

Auch kirchliche Arbeitnehmer*innen könnten zu allen diesen Dingen Zugang erhalten. Ihnen winken Transparenz, Mitberatung und Einflussnahme auf Leitungsebene. Die Eigentümer*innen und Leitungen kirchlicher Unternehmen würden u.a. den Sachverstand und die intime Kenntnis des Unternehmens von innen hinzugewinnen, den Vertreter*innen der Arbeitnehmerseite allein in den Aufsichtsrat einbringen können, weil Aufsichtsratsmitglieder der Anteilseigner*innen »von außen« diesen Blick nicht haben können.

Unternehmensmitbestimmung bedeutet auch, den eigenen Mitarbeiter*innen mit Respekt zu begegnen. Ihnen auch nicht ansatzweise vergleichbare Rechte und Beteiligung von Beschäftigten wie im privatrechtlichen Bereich zu bieten, zeigt sehr deutlich, wie geringgeschätzt, wie wenig gewollt Mitsprache, Mit-

gestaltung und die damit verbundenen Rechte von Beschäftigten in kirchlichen Wohlfahrtsunternehmen und Sozialkonzernen sind. Ein fatales Signal, denn zeitgemäß wäre eine stärkere Einbindung der Beschäftigten. Sie sind die Expert*innen für gute Arbeitsbedingungen, insbesondere im Zuge von Umbruchprozessen, wie sie heute infolge von Technologisierung, Digitalisierung und sich verändernden Arbeitsprozessen stattfinden. Die Kirchen wären gut beraten, die Mitbestimmung ihrer Arbeitnehmer*innen nicht als Bremse, sondern als zentralen Bestandteil für gesunde Arbeit und als wichtige Grundlage zur Erfüllung ihres Auftrags zu begreifen. Nicht nur in Sonntagsreden, sondern durch verbindliche Rechte ihrer Beschäftigten.

Unternehmensmitbestimmung festigen und erweitern

Die Unternehmensmitbestimmung ist die am meisten angegriffene Form der Arbeitnehmerbeteiligung. Drei Mal wurde seit 1976 versucht, diese Möglichkeiten ganz abzuschaffen oder entscheidend zu beschneiden: Verfassungsklage von Arbeitgeberverbänden und FDP-Bundestagsfraktion gegen das Gesetz als Ganzes, Anfang der 2000er Jahre massive Kampagne und ein Gesetzesantrag der FDP-Fraktion für eine Zurücknahme der Mitbestimmungsmöglichkeiten und 2016 Klage eines Kleinaktionärs. Er wollte erreichen, dass Unternehmensmitbestimmung in grenzüberschreitend tätigen Konzernen untersagt wird, weil Arbeitnehmer*innen in anderen Ländern ohne Unternehmensmitbestimmung diskriminiert würden.

Das Gesetz konnte bis heute verteidigt werden. Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) fordert Verbesserungen. Es soll einen Mindestkatalog zustimmungspflichtiger Geschäfte geben; heute kann ein Eigentümer der GmbH die Zustimmungspflicht weitgehend aushebeln, weil nur mindestens ein zustimmungspflichtiges Geschäft vorgeschrieben ist. Das Doppelstimmrecht des Aufsichtsrats-Vorsitzes, der immer von der Anteilseignerseite kommt, soll für alle Maßnahmen der strategischen Ausrichtung des Unternehmens durch ein Schlichtungsverfahren ersetzt werden. Das Mitglied der Geschäftsführung/Vorstand für Personalfragen (Arbeitsdirektor*in) soll nicht gegen den Willen der Arbeitneh-

mer*innen bestellt werden können. Im Drittelbeteiligungsgesetz sollen alle Arbeitnehmer*innen der Tochter- und Enkelgesellschaften mitgezählt werden, um die 500-Arbeitnehmer Schwelle zu erreichen. Das ist bislang nur beim MitbestG die Gesetzeslage (Stichwort: faktischer Konzern). Legale Lücken zur Mitbestimmungsvermeidung sollen geschlossen werden, beispielsweise Ausweichen auf europäische Unternehmensformen über Schein-Auslandsgesellschaften. Paritätische Aufsichtsräte sollen schon ab 1.000 Arbeitnehmer*innen im Unternehmen gebildet werden.

Schließlich fordert der DGB, dass die Gesetze zur Unternehmensmitbestimmung auch in kirchlichen und karitativen Einrichtungen gelten sollen. Statt einer pauschalen Ausnahme von den geltenden gesetzlichen Regelungen muss, wie bei § 118 Abs. 1 BetrVG, die Eigenart des Unternehmens im Einzelfall ausschlaggebend sein (Eigenartsprüfung). Dafür sind §§ 1 Abs. 4 Satz 2 im MitbestG zu streichen und 1 Abs. 4 Satz 1 MitbestG wäre folgendermaßen neu zu fassen (DrittelBG analog):

»Dieses Gesetz ist nicht anzuwenden auf Unternehmen, die unmittelbar und überwiegend

- 1. politischen, koalitionspolitischen, konfessionellen, karitativen, erzieherischen, wissenschaftlichen oder künstlerischen Bestimmungen oder*
- 2. Zwecken der Berichterstattung oder Meinungsäußerung, auf die Artikel 5 Abs. 1 Satz 2 des Grundgesetzes anzuwenden ist, dienen, soweit die Eigenart des Unternehmens dem entgegensteht.«*

Anders als noch zu Beginn des 20. Jahrhunderts stehen uns heute Gesetze zur Verfügung, die kollektive Mitbestimmung im Betrieb sowie Unternehmensmitbestimmung regeln und das Grundrecht begründen, sich in Gewerkschaften zu organisieren, aktiv zu sein, Tarifverträge zu verhandeln und durchzusetzen. Selbstverständlich muss das auch für Beschäftigte in kirchlichen Betrieben und Unternehmen gelten.

Forderungen an den Gesetzgeber

Die betrieblichen Mitbestimmungsrechte kirchlich Beschäftigter sind schwächer als in vergleichbaren nichtkirchlichen Betrieben, weniger wirksam und im Konfliktfall nicht durchsetzbar. Zudem ist die Beteiligung der Beschäftigten an unternehmerischen Entscheidungen nicht vorgeschrieben. Unternehmensmitbestimmung ist im katholischen Bereich gar nicht vorhanden, im evangelischen Bereich existiert lediglich eine unverbindliche Verbandsempfehlung, die bislang keine Umsetzung erfährt. Gleichzeitig haben die kirchlichen Unternehmen von Diakonie und Caritas in wenigen zurückliegenden Jahren massiv Beschäftigung um mehrere zehntausend Arbeitnehmer*innen aufgebaut. Demnach hat eine wachsende Anzahl Beschäftigter schlechtere Mitbestimmungsrechte als ihre Kolleg*innen in nichtkirchlichen Unternehmen. Ein Zustand, der sich dringend verändern muss, da große Transformationsprozesse sowohl gesellschaftlich wie und auch im Gesundheits- und Sozialwesen anstehen. Es ist Zeit, dass die Mitbestimmungsrechte kirchlich Beschäftigter gestärkt werden.

Die einseitige Ausdehnung des Selbstverwaltungs- und Selbstordnungsrechts durch die Kirchen in Deutschland ist ein Einfallstor. Es bildet die Grundlage für eine unterentwickelte Mitbestimmung in kirchlichen Betrieben und Unternehmen, in denen rund 1,8 Millionen abhängig Beschäftigte betroffen sind. Die deutliche Mehrheit arbeitet in diesen Wirtschaftsunternehmen unter dem Dach von Diakonie und Caritas, die sich in Arbeitgeberverbänden organisieren, sich mit kommerziellen und öffentlichen Trägern im politischen gewollten Wettbewerb auf dem Gesundheits- und Sozialmarkt befinden und wie nichtkirchliche Arbeitgeber die ganze arbeitsrechtliche Klaviatur nutzen. Seit Jahren bilden sich Konzerne mit Milliardenumsätzen und tausenden, zum Teil zehntausenden Beschäftigten. Die erbrachten Leistungen dieser Einrichtungen werden weit überwiegend aus allgemeinen Sozialversicherungs- und Steuermitteln finanziert. Aus Sicht der Beschäftigten gibt es praktisch keine Unterschiede hinsichtlich der Herausforderungen und notwendigen Gestaltung der eigenen Arbeitsbedingungen.

Der Koalitionsvertrag von SPD, Bündnis90/Die Grünen und FDP sieht vor, dass gemeinsam mit den Kirchen geprüft werden solle, inwieweit das kirchliche Arbeits-

recht dem staatlichen angeglichen werden kann. Verkündigungsnahe Bereiche sollen ausgenommen bleiben. Der Gesetzgeber ist jetzt in der Pflicht, diese Prüfab-sicht unverzüglich zu konkretisieren. Das Prüfvorhaben bezieht sich auf das Arbeits-recht – es ist vor allem Arbeitnehmer*innenschutzrecht. Deshalb sind die Gewerk-schaft ver.di sowie die Interessenvertretungen der kirchlich Beschäftigten zwingend mit einzubeziehen. Die Rechte der kirchlich Beschäftigten müssen gestärkt werden, indem die kirchliche Nebenrechtsordnung im Arbeitsrecht bzw. bisherige gesetzli-che Ausnahmen abgeschafft bzw. weitgehend eingeschränkt werden.

Kirchliches Arbeitsrecht ist kein Muss. In Bezug auf die betriebliche und Unterneh-mensmitbestimmung hat der Gesetzgeber die Geltung des Betriebsverfassungs-gesetzes sowie der jeweiligen Personalvertretungsgesetze zu ermöglichen. Die Ausnahme kirchlicher Einrichtungen aus diesen Gesetzen ist ersatzlos zu streichen. Analog dazu sind die Ausnahmen im Mitbestimmungsgesetz sowie im Drittelbetei-ligungsgesetz zu streichen. Für eine uneingeschränkte Anwendbarkeit der allge-mein geltenden gesetzlichen Regelung der betrieblichen und Unternehmensmit-bestimmung muss der Gesetzgeber die rechtliche Grundlage schaffen. Die Kirchen berufen sich auf das Grundrecht, ihre eigenen Angelegenheiten selbst verwalten und ordnen zu dürfen. Allerdings gilt das nur innerhalb der grundgesetzlichen Schranken und jener Schranken, die das EU-Recht vorsieht. Demzufolge ist das Selbstordnungs- und Selbstverwaltungsrecht der Kirchen nicht grenzenlos. Seine Grenzen müssen eng gefasst werden. Dafür ist der Gesetzgeber gefordert.

Über die Mitbestimmungsrechte hinaus sind die Arbeitnehmer*innenrechte kirchlich Beschäftigter insgesamt ausnahmslos zu stärken. Dazu zählen die:

- ▶ Stärkung der individuellen Rechte der Beschäftigten in kirchlichen Einrich-tungen, z. B. durch Abschaffung kirchlicher Diskriminierungsprivilegien im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz,
- ▶ Abschaffung gesetzlicher Sonderregelungen zu Gunsten der kirchlichen Arbeitsrechtssetzung, wie z.B. im Arbeitnehmerentsendegesetz, mit deren Hilfe die kirchlichen Arbeitgeber die Erstreckung eines Tarifvertrags auf die ganze Altenpflegebranche verhindert haben
- ▶ Stärkung der ausnahmslosen Tarifpartnerschaft mit den Gewerkschaften und die Abschaffung der kirchlichen Arbeitsrechtssetzung, die Beschäftigten-grundrechte einschränkt, z. B. durch ein kirchliches Streikverbot.



Dein Kontakt zu ver.di

ver.di-Bundesverwaltung

Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste,
Bildung und Wissenschaft
Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin

gleichesrecht.verdi.de

